

Date : 20120713

Dossier : 566-02-6090

Référence : 2012 CRTFP 75



*Loi sur les relations de travail  
dans la fonction publique*

Devant un arbitre de grief

---

ENTRE

**TED MCMANAMAN**

fonctionnaire s'estimant lésé

et

**CONSEIL DU TRÉSOR  
(Service correctionnel du Canada)**

employeur

Répertorié

*McManaman c. Conseil du Trésor (Service correctionnel du Canada)*

Affaire concernant un grief individuel renvoyé à l'arbitrage

**MOTIFS DE DÉCISION**

**Devant :** Renaud Paquet, arbitre de grief

**Pour le fonctionnaire s'estimant lésé :** Marie-Pier Dupuis-Langis, Union of Canadian Correctional Officers - Syndicat des agents correctionnels du Canada -CSN

**Pour l'employeur :** Pierre Marc Champagne, avocat

---

Affaire entendue à Moncton (Nouveau-Brunswick),  
les 12 et 13 juin 2012.  
(Traduction de la CRTFP)

## **I. Grief individuel renvoyé à l'arbitrage**

[1] En avril 2011, lorsqu'il a déposé son grief, Ted McManaman, le fonctionnaire s'estimant lésé (le « fonctionnaire »), était un agent correctionnel de niveau 1 (CX-01) employé par le Service correctionnel du Canada (l'« employeur » ou le « SCC ») à l'établissement de Springhill (« Springhill ») dans la région de l'Atlantique du SCC. Le fonctionnaire a allégué que l'employeur n'avait pas réparti les heures supplémentaires sur une base équitable durant l'exercice 2010-2011 et qu'il avait violé la clause 21.10a) de la convention collective signée le 26 juin 2006 par le Conseil du Trésor et l'Union of Canadian Correctional Officers - Syndicat des agents correctionnels du Canada - CSN (la « convention collective »).

[2] La clause 21.10a) de la convention collective s'énonce comme suit :

### ***21.10 Répartition des heures supplémentaires***

*L'Employeur fait tout effort raisonnable pour :*

- a. répartir les heures supplémentaires de travail sur une base équitable parmi les employé-e-s qualifiés facilement disponibles [...]*

## **II. Résumé de la preuve**

[3] Les parties ont présenté 28 documents en preuve, notamment la politique nationale sur la gestion des heures supplémentaires de l'employeur (la « politique nationale »), 22 rapports produits par le Système des horaires de travail et du déploiement (le « SHTD ») informatisé du SCC et 5 documents préparés par les parties visant à résumer certains des rapports du SHTD. Jeff Wilkins a témoigné au nom du fonctionnaire. M. Wilkins est agent correctionnel à Springhill depuis cinq ans. Depuis 2010, il est aussi le président de la section locale du syndicat des agents correctionnels de Springhill. Justin Simons a témoigné pour l'employeur. M. Simons est gestionnaire correctionnel à Springhill depuis dix ans. Au moment du grief, il était l'un des gestionnaires correctionnels chargés de la répartition des heures supplémentaires à Springhill.

[4] L'employeur gère la répartition des heures supplémentaires localement, dans chacun des établissements, selon la politique nationale. Conformément à cette politique, les gestionnaires locaux doivent faire tout effort raisonnable pour répartir les heures supplémentaires équitablement entre tous les employés qualifiés et

aisément disponibles. Ils doivent aussi minimiser les coûts lorsqu'il est question d'heures supplémentaires, c'est-à-dire, que les heures supplémentaires seront tout d'abord offertes aux agents payés au taux et demi et ensuite à ceux payés au taux double. M. Simon a témoigné qu'il offrait toujours les heures supplémentaires aux employés payés au taux et demi lorsque tous les autres critères étaient satisfaits, et qu'il n'offrait des heures supplémentaires aux agents payés au taux double uniquement lorsqu'aucun agent payé au taux et demi n'était disponible. Conformément à la politique nationale, les gestionnaires locaux doivent aussi surveiller le caractère équitable de la répartition des heures supplémentaires. Si un écart est observé dans la façon dont les heures supplémentaires sont réparties, des efforts doivent être déployés pour corriger la situation avant la fin de l'exercice financier.

[5] Selon le rapport annuel du SHTD compilant les données relatives aux heures supplémentaires de 122 agents de Springhill, durant l'exercice 2010-2011, l'employeur a offert 6 371,5 heures supplémentaires, alors que les agents étaient disponibles pour travailler 49 964,5 heures supplémentaires. En moyenne en 2010-2011, les agents de Springhill se sont vu offrir 52,2 heures supplémentaires, alors qu'ils étaient disponibles pour en travailler 409,5. Cependant, le rapport du SHTD montre que la disponibilité des agents varie considérablement : 39 agents ont été disponibles pour travailler 8 heures supplémentaires ou moins durant l'année, 40 agents l'ont été pour travailler entre 10 et 400 heures, 25 agents pour travailler plus de 400 heures, mais moins de 1 000 heures, et 18 agents ont été disponibles pour travailler de 1 000 à 3 052 heures. Le rapport du SHTD montre aussi une grande variation entre les employés quant au nombre d'heures supplémentaires effectuées durant l'exercice 2010-2011.

[6] Selon d'autres rapports du SHTD présentés en preuve, le fonctionnaire était disponible pour travailler un total de 120 heures supplémentaires durant l'exercice 2010-2011, ce qui représente 15 quarts de travail de 8 heures. Le fonctionnaire était disponible pour travailler 16 heures (2 quarts de travail) en novembre 2010, 56 heures (7 quarts de travail) en janvier 2011 et 48 heures (6 quarts de travail) en février 2011. À part une heure supplémentaire obligatoire en raison du changement d'heure qui a eu lieu en novembre 2010, le fonctionnaire ne s'est fait offrir aucune heure supplémentaire durant l'exercice 2010-2011. Selon les rapports du SHTD, le fonctionnaire n'a été offert de travailler des heures

supplémentaires que durant 2 des 15 jours où il était disponible, soit les 4 et 7 janvier 2011. Des preuves ont été présentées par les deux parties concernant les heures supplémentaires offertes au cours de ces deux journées.

[7] Le 4 janvier 2011, trois agents correctionnels occupant des postes de niveau CX-01 ont travaillé des heures supplémentaires. Ces agents étaient « NR », « GB » et « PB ». Les initiales des agents sont utilisées pour conserver leur anonymat. M. Simons a affirmé qu'on avait demandé à l'agent NR de prolonger son quart de travail de 1,5 heure pour terminer des rapports sur des événements survenus pendant son quart de travail régulier. Il a aussi indiqué qu'on avait demandé à l'agent GB de travailler 7,75 heures supplémentaires en raison d'une urgence. Un détenu devait faire l'objet d'une surveillance étroite parce qu'il présentait un risque de suicide, et il fallait un CX-01 de plus pour répondre aux exigences supplémentaires créées par la surveillance étroite et par le fait qu'un agent qui devait travailler s'était fait porter absent à la dernière minute. M. Wilkins a affirmé que l'employeur avait été informé de la situation à l'avance. M. Simons a indiqué qu'il avait appelé GB plutôt que le fonctionnaire parce que GB habitait 68 kilomètres plus près de Springhill que le fonctionnaire, et qu'il avait besoin d'un autre CX-01 le plus rapidement possible. Avant ce quart de travail, GB s'était fait offrir 78,5 heures supplémentaires au cours de l'exercice, et le fonctionnaire aucune. GB était payé au taux double pour ce quart de travail. M. Simons a aussi indiqué que PB, un agent correctionnel de niveau 2 (CX-02), avait été appelé pour travailler 8,25 heures supplémentaires à un poste normalement occupé par un CX-01. Selon M. Simons, une situation particulière s'est produite à ce poste ce jour-là, et il estimait qu'il fallait un CX-02 possédant les compétences de PB pour l'occuper. M. Wilkins a répliqué qu'un CX-01 était qualifié pour effectuer le travail ce jour-là. M. Simons a admis que ce poste était normalement occupé par un CX-01.

[8] Le 7 janvier 2011, l'employeur a accordé 8 heures supplémentaires à l'agent DD; ce dernier avait déjà travaillé, 236,75 heures supplémentaires au cours de l'exercice. M. Simons a affirmé que la seule raison pour laquelle il avait offert les heures supplémentaires à DD plutôt qu'au fonctionnaire était que DD était payé au taux et demi pour le quart de travail, alors que le fonctionnaire aurait été payé au taux double. M. Simons a indiqué qu'il offrait toujours les heures supplémentaires aux agents payés au taux et demi avant d'en offrir aux agents payés au taux double. Il a

ajouté que le fonctionnaire n'était jamais disponible pour travailler lorsqu'il était question de rémunération au taux et demi plutôt que double.

### **III. Résumé de l'argumentation**

#### **A. Pour le fonctionnaire**

[9] Conformément à la convention collective, l'employeur doit faire tout effort raisonnable pour répartir les heures supplémentaires équitablement. C'est une obligation; il n'a pas le choix. Même si l'employeur a une politique nationale sur la répartition des heures supplémentaires, il est tenu de respecter la convention collective et de répartir les heures supplémentaires équitablement.

[10] Quand l'employeur répartit les heures supplémentaires, il est tenu de le faire de manière équitable. L'employeur n'a pas réussi à prouver qu'il s'était acquitté de cette obligation et qu'il avait fait tout effort raisonnable pour répartir les heures supplémentaires équitablement.

[11] L'employeur n'a offert aucune heure supplémentaire au fonctionnaire au cours de l'exercice 2010-2011, même s'il était disponible pour en travailler 120 heures. Plus précisément, l'employeur n'a pas offert d'heures supplémentaires au fonctionnaire les 4 et 7 janvier 2011. Le fonctionnaire était disponible ces deux jours-là; toutefois, l'employeur a offert des heures supplémentaires de niveau CX-01 à d'autres agents qui avaient déjà travaillé plus d'heures supplémentaires que lui, ou à un agent occupant un poste de niveau différent.

[12] Le 4 janvier 2011, le fonctionnaire était disponible pour travailler des heures supplémentaires et on ne lui avait toujours pas offert d'en travailler au cours de l'exercice. Bien que l'employeur savait à l'avance s'il avait besoin d'un employé de niveau CX-01 pour travailler des heures supplémentaires, il a décidé d'offrir ces heures à un agent qui vivait plus près de Springhill que le fonctionnaire. Il n'avait pas le droit d'agir ainsi. De plus, l'employeur a offert des heures supplémentaires à un CX-02, alors que le travail était pour un poste CX-01 et que le fonctionnaire était pleinement qualifié. L'employeur est allé à l'encontre de la convention collective.

[13] Le 7 janvier 2011, le fonctionnaire était disponible pour travailler des heures supplémentaires et on ne lui avait toujours pas offert d'en travailler au cours de l'exercice. L'employeur a eu besoin d'un CX-01 pour travailler un quart de travail

supplémentaire de huit heures, et il a offert ces heures à un agent CX-01 à qui l'on avait déjà offert plus de 200 heures supplémentaires au cours de l'exercice, ce qui était inéquitable. La répartition des heures supplémentaires selon le coût va à l'encontre de la convention collective.

[14] Le fonctionnaire a demandé qu'on lui paye deux quarts de travail supplémentaire de huit heures au taux double, plus les primes applicables et l'indemnité de kilométrage pour ces deux occasions d'heures supplémentaires manquées.

[15] Le fonctionnaire a cité les décisions suivantes : *Hunt et Shaw c. Conseil du Trésor (Service correctionnel du Canada)*, 2009 CRTFP 65; *Weeks c. Conseil du Trésor (Service correctionnel du Canada)*, 2010 CRTFP 132; *Mungham c. Conseil du Trésor (Service correctionnel du Canada)*, 2005 CRTFP 106; *Sumanik c. Conseil du Trésor (ministère des Transports)*, dossier de la CRTFP 166-02-395 (19710927).

## **B. Pour l'employeur**

[16] L'employeur a soutenu qu'il n'avait pas violé la convention collective et qu'il avait réparti les heures supplémentaires équitablement. Le fonctionnaire ne s'est pas acquitté du fardeau qui lui incombait de prouver que l'employeur avait violé la convention collective.

[17] L'employeur a soutenu que la jurisprudence citée par le fonctionnaire ne s'appliquait pas, car les règles de répartition des heures supplémentaires ont changé après la mise en œuvre de la politique nationale, en novembre 2009, et après l'abolition des procédures locales concernant les heures supplémentaires sur lesquelles était fondée la jurisprudence. La répartition équitable des heures supplémentaires n'est plus évaluée quotidiennement, mais plutôt annuellement.

[18] Pour prouver qu'il y a eu violation de la convention collective, le fonctionnaire devait démontrer qu'il avait été traité de manière inéquitable en se basant sur des comparaisons avec d'autres agents dans la même situation; il ne l'a pas fait. En fait, le seul désaccord entre le fonctionnaire et l'employeur concerne la répartition des heures supplémentaires pour deux journées durant l'ensemble de l'exercice 2010-2011.

[19] Le 4 janvier 2011, l'employeur a offert des heures supplémentaires à un employé qui habitait plus près de Springhill que le fonctionnaire, parce qu'il jugeait

qu'il avait besoin d'un agent le plus rapidement possible pour une urgence. L'employeur devrait pouvoir prendre ce genre de décisions à sa discrétion. Il devrait aussi pouvoir user de son pouvoir discrétionnaire pour déterminer les aptitudes nécessaires pour remplir un poste normalement occupé par un employé de niveau CX-01, tel qu'il l'a fait quand il a demandé à PB de travailler des heures supplémentaires.

[20] Le 7 janvier 2011, l'employeur n'a pas offert au fonctionnaire de travailler un quart de travail supplémentaire, parce qu'il aurait fallu payer ce dernier au taux double, alors qu'un autre agent pouvait faire le travail au taux et demi. Cette décision ne s'appliquait qu'à ce quart de travail. Comme le fonctionnaire n'a pas été disponible pour travailler des heures supplémentaires à aucune autre occasion pendant l'exercice, l'employeur n'a pas pu remédier à la situation en lui offrant un autre quart de travail supplémentaire. Je ne peux pas conclure que le fonctionnaire a été traité de manière inéquitable parce qu'il a manqué une occasion de travailler des heures supplémentaires. De plus, aucune preuve n'indique que le fonctionnaire aurait accepté de faire ce quart supplémentaire si l'employeur le lui avait offert.

[21] La répartition équitable des heures supplémentaires ne signifie pas qu'un employé a le droit de revendiquer n'importe quel quart de travail supplémentaire. L'équité de la répartition s'entend non pas au quotidien, mais sur une plus longue période - un an en l'espèce. Le fonctionnaire a choisi de ne pas avoir plus de disponibilité pour travailler des heures supplémentaires au cours de l'exercice. Il a également choisi d'être disponible au taux double seulement. Résultat : on ne lui a pas offert de travailler des heures supplémentaires pendant l'exercice.

[22] L'employeur m'a renvoyé aux décisions suivantes : *Procureur général du Canada c. Bucholtz et al.*, 2011 CF 1259; *Bucholtz et al. c. Conseil du Trésor (Service correctionnel du Canada)*, 2010 CRTFP 111; *Baldasaro et Thiessen c. Conseil du Trésor (Service correctionnel du Canada)*, 2012 CRTFP 54.

#### **IV. Motifs**

[23] En l'espèce, le fonctionnaire a soutenu qu'on lui avait refusé une répartition équitable des heures supplémentaires au cours de l'exercice 2010-2011. Après que l'employeur lui eût fourni toute l'information pertinente, le fonctionnaire a décidé de se concentrer sur deux cas possibles de répartition inéquitable des heures supplémentaires qui ont eu lieu les 4 et 7 janvier 2011, car aucun quart de travail

supplémentaire ne lui a été offert les autres jours où il était disponible au cours de l'exercice. Par conséquent, le conflit entre les deux parties, pour lequel je dois rendre une décision, est limité aux faits se rattachant à ces deux journées.

[24] Le 4 janvier, selon le fonctionnaire, trois occasions de travailler des heures supplémentaires se sont présentées. Premièrement, on a demandé à NR de rester au travail une heure et demie de plus pour rédiger un rapport sur un événement qui venait de survenir. Je ne crois pas que l'employeur aurait dû demander au fonctionnaire de travailler des heures supplémentaires pour un rapport qui concernait NR. Il va de soi que le rapport devait être rédigé par une personne possédant des connaissances de première main au sujet de la situation. De plus, ce n'était pas le type de travail que l'employeur, conformément à la convention collective, était tenu d'offrir à qui que ce soit d'autre que NR.

[25] Pour ce qui est de la deuxième occasion de travailler des heures supplémentaires, soit le 4 janvier 2011, l'employeur a décidé de l'offrir à PB, un CX-02, plutôt qu'au fonctionnaire, qui est CX-01. M. Simons a déclaré que des circonstances particulières justifiaient que ce quart de travail supplémentaire soit offert à un CX-02 alors que, de son propre aveu, ce quart aurait normalement été offert à un CX-01. Selon M. Simons, l'employeur a communiqué avec PB parce qu'il avait besoin d'un agent possédant les compétences de PB pour travailler ce quart de travail cette journée-là. M. Wilkins a déclaré qu'un CX-01 aurait été qualifié pour le travail en question, et son témoignage n'a pas été contesté sur ce point. Les dispositions de la convention collective sont claires pour ce qui est d'offrir des heures supplémentaires aux employés qui occupent un poste de même niveau, et la preuve indique que le poste en question était de niveau CX-01.

[26] Compte tenu du libellé de la convention collective, je conclus que l'employeur peut attribuer à un CX-02 un quart de travail supplémentaire qui serait normalement offert à un CX-01 dans deux circonstances : s'il a fait tout effort raisonnable pour trouver un CX-01 ayant indiqué sa disponibilité pour travailler des heures supplémentaires, mais qu'il n'en a trouvé aucun qui était facilement disponible; s'il peut prouver que tous les CX-01 ayant indiqué leur disponibilité n'étaient pas « qualifiés » pour le quart de travail en question en raison de facteurs précis liés à la nature du travail. L'employeur n'a fourni aucune preuve indiquant qu'il avait essayé de trouver un CX-01 pour travailler le quart en question. En fait, selon la preuve,

l'employeur a décidé dès le départ que tous les CX-01 n'étaient pas qualifiés pour le travail et n'a offert les heures supplémentaires qu'à PB. Ainsi, je conclus également que l'employeur n'a présenté aucune preuve précise démontrant que son évaluation des compétences requises ce soir-là était suffisante pour réfuter l'argument du fonctionnaire selon lequel il était qualifié pour travailler les heures supplémentaires disponibles au niveau CX-01. Le fonctionnaire a démontré qu'il était facilement disponible et que le travail offert était pour son groupe et niveau. Il incombait donc à l'employeur de fournir une preuve suffisante pour établir que la situation était une exception à la clause 21.10 et que le fonctionnaire n'était pas qualifié pour le travail offert en heures supplémentaires. L'employeur ne s'est pas acquitté de ce fardeau à ma satisfaction.

[27] En troisième lieu, le fonctionnaire aurait pu être appelé pour travailler des heures supplémentaires, car on avait besoin d'un CX-01 de plus pour la surveillance étroite d'un détenu qui présentait un risque de suicide et en raison de quelques absences de dernière minute. Vu ma conclusion au paragraphe précédent, qui porte sur le même quart, la revendication du fonctionnaire à l'égard de ces heures supplémentaires est sans objet. Quoi qu'il en soit, je n'accepte pas la revendication du fonctionnaire quant à cette troisième possibilité de travailler des heures supplémentaires. M. Simons a déclaré qu'il avait communiqué avec GB plutôt qu'avec le fonctionnaire parce qu'il s'agissait d'une urgence et que GB pouvait être sur place plus rapidement. M. Wilkins a déclaré que l'employeur avait su à l'avance qu'il devrait effectuer une surveillance étroite d'un détenu présentant un risque de suicide, mais n'a fourni aucune information permettant d'établir combien de temps à l'avance il l'a su. Je crois que M. Wilkins a dit ce qu'il pensait être la vérité relativement à cette journée-là. De son côté, M. Simons a présenté de l'information directe expliquant pourquoi l'employeur avait agi comme il l'a fait. Je suis donc tenté de donner plus de poids au témoignage de M. Simons. Ce dernier a clairement déclaré que le besoin d'un autre CX-01 est apparu soudainement et que ce besoin devait être comblé immédiatement. Le fonctionnaire ne pouvait être sur place rapidement, car il habitait à une certaine distance de Springhill. Le fonctionnaire n'a pas contesté que d'autres raisons que la surveillance étroite en cas de risque de suicide auraient pu donner lieu à l'urgence. Compte tenu de ces informations, je conclus que l'employeur n'a pas violé la convention collective en offrant des heures supplémentaires à GB plutôt qu'au fonctionnaire le 4 janvier 2011. Il y avait une urgence, et l'employeur pouvait

raisonnablement conclure que le fonctionnaire n'était pas facilement disponible pour y répondre.

[28] Le 7 janvier 2011, l'employeur a choisi de ne pas offrir au fonctionnaire de travailler un quart de travail supplémentaire de huit heures sur la base qu'il aurait été payé au taux double, plutôt qu'au taux et demi comme l'a été DD, à qui l'on a donné le quart. Avant ce quart de travail supplémentaire, on avait déjà offert 236,75 heures supplémentaires à DD pendant l'exercice, tandis qu'on n'en avait offert aucune au fonctionnaire. L'employeur a soutenu que je ne pouvais pas me fonder sur une seule occasion d'heures supplémentaires manquée pour conclure que le fonctionnaire avait été traité de manière inéquitable. L'employeur a ajouté que cette décision s'appliquait à ce quart de travail uniquement et qu'il n'avait pas pu rectifier le tir en offrant un autre quart de travail supplémentaire au fonctionnaire, puisque ce dernier n'était pas disponible pour travailler des heures supplémentaires lors d'autres occasions. Il a également ajouté qu'aucune preuve n'indiquait que le fonctionnaire aurait accepté de travailler ce quart supplémentaire. Le fonctionnaire a affirmé que les heures supplémentaires ne pouvaient pas être réparties en fonction du coût.

[29] Il y a une jurisprudence de longue date entre les parties concernant la répartition des heures supplémentaires en fonction du coût. Dès 1971, l'arbitre de grief dans *Sumanik*, en examinant un contexte factuel semblable à celui en l'espèce, a conclu que l'employeur pouvait avoir une politique visant à minimiser le paiement d'heures supplémentaires au taux double, mais que cette politique devait toujours être assujettie à son obligation de répartir les heures supplémentaires sur une base équitable. Plus tard, l'arbitre de grief dans *Evans c. le Conseil du Trésor (Solliciteur général du Canada - Service correctionnel)*, dossier de la CRTFP 166-02-17195 (19881007), en est arrivé à la même conclusion, mais il a ajouté que, s'il avait été convaincu que le fait de donner la priorité aux employés qui en sont à leur premier jour de repos engendrerait une répartition inéquitable des heures supplémentaires, il aurait accueilli le grief. Dans *Sturt-Smith c. le Conseil du Trésor (Solliciteur général du Canada)*, dossier de la CRTFP 166-02-15137 (19860731), l'arbitre de grief avait accueilli un grief pour ce motif. Cette interprétation a été confirmée dans des décisions plus récentes (*Hunt et Shaw* et *Bucholtz et al.*). En résumé, la jurisprudence arbitrale n'empêche pas l'employeur de donner la priorité aux employés payés au taux et demi plutôt qu'à ceux payés au taux double lors de la répartition des heures supplémentaires. Cependant, l'application d'une telle méthode ne doit pas donner lieu

à une répartition inéquitable des heures supplémentaires. Autrement dit, la politique de l'employeur visant à donner la priorité aux employés qui travaillent à temps et demi n'a pas préséance sur les exigences de la convention collective. Les décisions susmentionnées sont toutes fondées sur le libellé d'une convention collective identique à celui de la convention collective en l'espèce. Il n'y a qu'une différence : la convention collective précédente précisait aussi que la répartition des heures supplémentaires était assujettie aux besoins opérationnels du service. L'employeur s'est fondé sur cette clause pour affirmer qu'il avait le droit de tenir compte du coût des heures supplémentaires. Cependant, son argument a été rejeté dans les trois décisions. La répartition des heures supplémentaires n'est plus assujettie aux besoins opérationnels du service, et je ne vois aucune autre disposition dans la clause 21.10 qui pourrait être utilisée pour établir que l'employeur peut répartir les heures supplémentaires en fonction du coût.

[30] La Cour fédérale a récemment examiné la question de la répartition des heures supplémentaires dans *Bucholtz et al.*, comprenant notamment la clause 21.10 de la convention collective dont il est question dans la présente affaire. Elle a conclu que l'arbitre de grief n'avait commis aucune erreur dans sa décision, selon laquelle la pratique de l'employeur de se baser sur le taux de rémunération pour répartir les heures supplémentaires pourrait être une violation de la convention collective si la preuve établissait que cette pratique occasionnait une répartition inéquitable des heures supplémentaires entre les employés qualifiés et aisément disponibles. La Cour a aussi confirmé les principes établis par les arbitres de grief de la Commission concernant la répartition équitable des heures supplémentaires. Ces principes sont énoncés au paragraphe 52 de la décision :

*[52] La Cour partage le point de vue du demandeur selon lequel la jurisprudence de la Commission des relations de travail établit certains principes quant à la façon d'évaluer si la répartition des heures supplémentaires s'effectue de manière équitable :*

*i. L'équitabilité doit être mesurée sur une période raisonnable :*

*Il serait faux de penser que l'article 15 de la convention collective exige que l'employeur fasse une distribution équitable du temps supplémentaire sur une base quotidienne. Au contraire, il est tout à fait acceptable dans ce genre de chose d'examiner la distribution faite*

par l'employeur durant une période raisonnable : Bérubé, précitée.

L'équité ne peut être établie au jour le jour, mais seulement sur une longue durée : Lay, précitée.

Je suis d'avis qu'il n'est pas possible d'évaluer les questions telle la répartition équitable des heures supplémentaires en n'envisageant qu'une période relativement courte. Cette réalité est particulièrement évidente lorsqu'on examine les faits de l'affaire qui nous occupe. Sans doute, si l'on considère la semaine du 4 décembre 1986, y avait-il un écart entre l'employé s'estimant lésé et M. Boudreau quant au nombre de quarts assigné à chacun. Il est tout aussi évident que cet écart était considérablement réduit, sinon éliminé, à la fin du trimestre : Evans c Conseil du Trésor (Solliciteur général du Canada - Service correctionnel), CRTFP 166-2-17195 (19881007).

ii. L'équitabilité est évaluée en comparant les heures assignées au fonctionnaire s'estimant lésé à celles assignées à des employés se trouvant dans une situation analogue au cours de la période en question :

[...] Toutefois, la question en litige n'est pas le fait que l'employeur ne les a pas appelés pour les jours en question, mais a-t-il réparti les heures supplémentaires sur une base équitable? La jurisprudence a établi que cette question en est une de fait et les arbitres ont étudié la question en tenant compte du nombre d'heures supplémentaires travaillées par chaque employé sur une période de temps raisonnable : Charlebois c Conseil du Trésor (Ministère des Anciens Combattants), [1992] CRTFP 43.

[. . .]

iii. L'arbitre doit déterminer, lorsqu'il procède à la comparaison des heures supplémentaires du fonctionnaire s'estimant lésé à celles des autres employés, s'il existe des variantes pouvant permettre d'expliquer une disparité entre leurs heures, telle que le nombre d'heures de disponibilité des employés, les congés, etc.:

*Une répartition équitable ne signifie pas une distribution uniforme du temps supplémentaire. Il peut y avoir des écarts dans le nombre d'heures accumulées si ces écarts sont le produit de facteurs justes ou acceptés par les parties [...] Il faut des preuves concrètes qui démontrent que, après analyse de tous les facteurs qui pourraient expliquer une disparité au nombre d'heures accumulées, seul demeure le facteur d'iniquité : Roireau, précitée, aux paragraphes 135 et 136.*

*[...] le fonctionnaire a admis dans son témoignage qu'il ne se souvenait pas s'il avait été disponible pour faire des heures supplémentaires entre le 16 et le 30 avril 2004, ni si des heures supplémentaires avaient été travaillées. Ainsi, le fonctionnaire ne m'a pas persuadée que le facteur de moindre coût était la seule explication du fait qu'il ne s'était pas fait attribuer du temps supplémentaire entre le 16 avril et le 30 avril 2004 : Brisebois c Conseil du Trésor (Ministère de la Défense nationale), 2011 CRTFP 18, au paragraphe 41.*

[Le passage en évidence l'est dans l'original]

[31] Selon le premier principe, la répartition des heures supplémentaires doit être mesurée sur une période raisonnable; elle ne peut être mesurée quotidiennement. Dans *Baldasaro et Thiessen*, j'ai conclu que la politique de l'employeur sur les heures supplémentaires respectait la convention collective, car elle mesurait l'équité de la répartition des heures supplémentaires sur un exercice. Ainsi, un employé ne peut pas revendiquer un quart de travail supplémentaire en particulier, mais il peut exiger d'être traité équitablement sur une base annuelle.

[32] Selon le deuxième principe, l'équité est évaluée en comparant les heures assignées à des employés se trouvant dans une situation analogue au cours d'une période raisonnable. La Cour a appuyé cette conclusion en déclarant que la question n'était pas de savoir si l'employeur avait communiqué avec un employé un jour en particulier, mais plutôt de savoir si, en examinant le nombre d'heures supplémentaires travaillées par chaque employé sur une période raisonnable, la preuve démontre une disparité qui ne peut pas être expliquée.

[33] Selon le troisième principe, l'arbitre de grief doit déterminer s'il existe des facteurs pouvant expliquer une disparité entre les heures supplémentaires effectuées

par chaque employé. Ces facteurs, comme la disponibilité, doivent être analysés. La Cour a cité *Brisebois*, dans lequel l'arbitre de grief a rejeté le grief parce qu'il n'était pas convaincu que la minimisation des coûts était la seule raison pour laquelle les heures supplémentaires n'avaient pas été attribuées au fonctionnaire.

[34] Dans *Baldasaro et Thiessen*, j'ai conclu que l'employeur n'était pas tenu, chaque fois qu'il devait répartir des heures supplémentaires, de les donner à l'agent qui avait travaillé le moins d'heures supplémentaires au cours de l'exercice. Cependant, j'ai précisé qu'il était essentiel de réaliser régulièrement des examens et des vérifications pour établir les disparités et prendre, au besoin, des mesures correctives en cas d'injustice.

[35] Le 7 janvier 2011, le coût était la seule raison qu'avait l'employeur de ne pas offrir les heures supplémentaires au fonctionnaire. On avait déjà offert 236.75 heures supplémentaires au cours de l'exercice à l'agent qui avait été appelé pour travailler un quart rémunéré au taux et demi. On n'avait offert aucune heure supplémentaire au fonctionnaire. S'il avait travaillé le quart de travail supplémentaire du 4 janvier 2011, suivant ma conclusion précédente, il aurait accumulé un total de 8,25 heures supplémentaires au cours de l'exercice. M. Simons connaissait très bien la situation en prenant la décision de ne pas appeler le fonctionnaire. Il ne se souciait pas de l'équité, mais plutôt du coût. Après le 7 janvier 2011, aucune autre occasion d'heures supplémentaires ne s'est présentée pour le fonctionnaire, car il n'était disponible que les jours où il n'y avait pas d'heures supplémentaires à travailler.

[36] Le 7 janvier 2011, l'employeur n'a pas fait tout effort raisonnable pour répartir les heures supplémentaires de manière équitable à l'égard du fonctionnaire. En fait, ce jour-là, il a délibérément refusé au fonctionnaire un quart de travail supplémentaire pour des raisons qui n'avaient rien à voir avec l'équité, les compétences, la disponibilité ou la volonté de travailler. Si l'employeur veut avoir la souplesse d'offrir des heures supplémentaires en se fondant sur le coût et en ne tenant pas compte des problèmes de répartition équitable que cela peut entraîner, il doit obtenir l'accord de l'agent négociateur et modifier la convention collective. Entre-temps, il ne peut bénéficier de cette souplesse, comme c'est le cas en l'espèce, si les résultats sont tels qu'un employé ne sera pas traité conformément aux dispositions de la convention collective.

[37] L'employeur a soutenu qu'il n'avait agi de la sorte qu'une seule fois et qu'il n'avait pas pu rectifier le tir en offrant un autre quart de travail supplémentaire au fonctionnaire. Selon lui, je ne devrais pas conclure que le fonctionnaire a été traité de manière inéquitable sur la base qu'il n'a pas travaillé un quart d'heures supplémentaires. Je ne suis pas d'accord. L'employeur aurait dû savoir que sa méthode de répartition des heures supplémentaires pouvait créer une injustice dans le cas d'un employé qui, selon le témoignage de M. Simons, était disponible pour faire les heures supplémentaires, mais seulement au taux double. L'employeur a aussi soutenu qu'aucune preuve n'indiquait que le fonctionnaire aurait accepté de faire ce quart supplémentaire si l'employeur le lui avait offert. Je ne suis pas d'accord. Selon la preuve de l'employeur, le fonctionnaire l'avait avisé qu'il était disponible pour travailler des heures supplémentaires le 7 janvier 2011. Cette preuve n'a pas été contestée. Je dois donc supposer que le fonctionnaire aurait effectué le quart supplémentaire si on le lui avait offert.

[38] Le fonctionnaire a demandé qu'on lui paie ses quarts de travail supplémentaire manqués (16,25 heures) au taux double, plus les avantages applicables. J'accepte cette revendication, mais je n'accepte pas sa demande concernant l'indemnité de kilométrage. L'indemnité de kilométrage ne fait pas partie de la rémunération d'un employé pour son travail. Il s'agit d'un remboursement pour les dépenses engagées. Aucun gain personnel ne peut être obtenu par le remboursement des déplacements. Le paiement est une indemnité pour l'utilisation d'un véhicule personnel. Si le véhicule n'a pas été utilisé et qu'aucun déplacement n'a été fait, il n'y a pas lieu d'accorder un remboursement.

[39] Lors de l'audience, la question du partage d'information concernant la répartition des heures supplémentaires a été abordée. Je n'ai pas inclus ces discussions dans ma décision, car je n'ai pas compétence pour entendre cette question. En effet, la convention collective ne comprend aucune clause obligeant l'employeur d'échanger avec le syndicat ou ses employés de l'information sur ses décisions concernant la répartition des heures supplémentaires. Cependant, comme je l'ai précisé au paragraphe 73 de *Baldasaro et Thiessen*, des discussions et des examens plus transparents devraient avoir lieu avec le syndicat. Ces discussions et examens prendraient du temps, mais l'effort en vaudrait la peine.

[40] Pour ces motifs, je rends l'ordonnance qui suit :

*(L'ordonnance apparaît à la page suivante.)*

**V. Ordonnance**

[41] Le grief est accueilli en partie.

[42] L'employeur doit payer au fonctionnaire 16,25 heures au taux double, et ce, au taux de rémunération applicable, plus les primes, le cas échéant.

[43] Je demeurerai saisi du présent grief durant 60 jours afin d'intervenir en cas de désaccord entre les parties quant à la somme à verser au fonctionnaire.

Le 13 juillet 2012.

Traduction de la CRTFP

**Renaud Paquet,  
arbitre de grief**